



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Regionale Kompetencecentre - Nyt VEU - Ny kvalificeringsoffensiv

Hvad er VEU?

Jørgensen, Henning; Friche, Nanna; Viegh Jørgensen, Anja

Publication date:
2007

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Jørgensen, H., Friche, N., & Viegh Jørgensen, A. (2007). *Regionale Kompetencecentre - Nyt VEU - Ny kvalificeringsoffensiv: Hvad er VEU?* Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Kvalinord-projektet

Forskningsprojekt om erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, baseret på nordjyske erfaringer udført af CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning) ved Aalborg Universitet, New Insight & Kompetence Kompagniet.

Inspirationshæfte 1 er udarbejdet af: Anja Viegh Jørgensen (CARMA), Henning Jørgensen (CARMA) og Nanna Friche (CARMA), Aalborg Universitet 2007.

Januar 2007

Copyright: forfatterne

Layout og omslag: Mette Bærentsen

Tryk: J. Tengstedt, Aalborg

ISBN-nr.: 978-87-90789-96-1



CARMA, Aalborg Universitet
Fibigerstræde 1
9220 Aalborg Øst
Tlf. +45 96358202
Fax +4598155346
e-mail: mb@socsci.aau.dk

Projektet er tilknyttet kompetencecentret på AMU-Nordjylland under Undervisningsministeriets udviklingsprogram for kompetencecentre i lærende regioner og delvis finansieret af Den Europæiske Socialfond.



Regionale Kompetencecentre

Nyt VEU – ny kvalificeringsoffensiv

1

Hvad er VEU?

Indledning

Med etableringen af Kompetencecentre i lærende regioner er der sat fokus på voksen- og efteruddannelsesindsatsen (VEU). Nyt AMU-konceptet fra 2003 har mødt udfordringer i sin oversættelse til praksis i uddannelsesinstitutionerne – et arbejde, der bl.a. er blevet udfordret af fusioner mellem AMU-centre og udbydere af erhvervsrettede ungdomsuddannelser (EUD). Ét er altså rammevilkårene for VEU, noget andet er udfordringen med at få VEU til at fungere i tråd med politiske hensigts-erklæringer. Hvorledes lader det sig gøre?

Et bud herpå er en kvalificering af uddannelsesinstitutionernes stab af virksomhedskonsulenter. Således er et sigte med de regionale kompetencecentre, at de skal medvirke til at sætte konsulenterne – og dermed kontakten til de offentlige og private virksomheder – i centrum for VEU-indsatsen.

Denne pjece indgår som nummer et i en 1. generation af inspirationshæfter, der er lavet af CARMA, AAU, ud fra de første nordjyske erfaringer. Håbet er, at hæfterne kan inspirere og hjælpe de nye kompetencecentre (og andre udbydere af VEU) med at styrke udbuddet af VEU til kortuddannede grupper på og uden for arbejdsmarkedet.

At forbedre VEU-indsatsen handler i første omgang om at have kendskab til de aktuelle rammer for VEU. Derfor søger dette første hæfte at redegøre for, hvad VEU er i dag. Således er det tanken, at hæfte 1 skal bidrage med baggrundsviden til læsning af inspirationshæfte 2, 3 og 4.

Hæfte 2 omhandler kvalificeringen af efterspørgslen efter VEU fra private virksomheder og offentlige institutioner. I hæfte 3 præsenteres en række konkrete metoder og værktøjer til at afdække behovet for VEU. Sluttelig vil et hæfte 4 tage partnerskabsideen op som organiseringsramme for regionale og lokale institutioners og aktørers samspil.

Alle inspirationshæfter er skrevet til de, der arbejder med virksomhedskontakt og udbudsplanlægning i kompetencecentrene - typisk konsulenter og faglærere. Det vil dog gavne VEU-indsatsen, om også ledere og personer i stabsfunktioner i kompetencecentrene har dybere indsigt i de problematikker, der er indeholdt i disse hæfter.

Forandringer i arbejdsliv og jobindhold nødvendiggør voksen- og efteruddannelse som livslang læring

I dag betegnes det danske samfund som værende en integreret del af globaliseringen, hvor de grundlæggende konkurrenceparametre er innovation og kreativitet. Produktcykler bliver kortere og kortere, serviceindholdet i produkter og ydelser stiger, og omstillingsbehovene vokser. Det indebærer, at arbejdskraften hele tiden skal være i stand til at indgå i ændrede jobfunktioner og i nye processer. I disse globaliseringstider tales om et kompetenceslag – frem for lønkonkurrence – hvor det er vigtigt, at den danske arbejdskraft, medarbejderne, kan tage større ansvar, være kreative og dele viden i tværfaglige teams. Samtidig skal lønmodtagerne kunne forny deres viden og kompetencer gennem hele livet – som et livslangt læringsforløb.

På flere tidspunkter gennem arbejdslivet vil de fleste mennesker være udsat for at skulle uddanne sig eller skifte job. Men under arbejdslivets nye vilkår vil det nødvendiggøre, at den enkelte får et kompetencegrundlag med hensyn til elementer inden for bl.a. teknik, organisation og kommunikation. Derfor vil der være brug for læreprocesser, der sikrer, at den enkelte får en bred grundkvalificering samtidig med, at muligheden for faglig dybde opretholdes. Kvalifikationsefterspørgslen ændrer sig; men små og mellemstore virksomheder har stadig et efterslæb at indhente på denne konto, og hvor især kortuddannede lider under underinvesteringer. Lønmodtagerne ændrer så også syn på og indstilling til at erhverve nye kvalifikationer. Hensynene skal kobles.

Årsagen til den ofte hurtige forandring i jobindholdet kan i store træk karakteriseres ved to faktorer:

- Indførelsen af nye teknologier, hvor de handlingsorienterede kvalifikationer i stigende grad må baseres på teoretiske indsigter i arbejdsfunktionerne.
- Udbredelsen af nye organisationsformer, hvor der især stilles nye krav i forhold til fleksibilitet og til samarbejde omkring arbejdsudførelsen.

Udviklinger knyttet til disse to faktorer vil på mange måder udgøre omdrejningspunktet for dette og de følgende inspirationshæfter.

Rammer for VEU

VEU har efterhånden en del år på bagen. Siden 1960'erne er der - startende med efteruddannelsen af specialarbejdere (AMU-uddannelserne), efteruddannelse af faglærte og en række tekniske uddannelser for funktionærer - blevet opbygget et særskilt uddannelsessystem. Dette system har skullet forsyne arbejdsmarkedet med kvalificeret, omstilbar og motiveret arbejdskraft i udviklingen fra industri- til servicebåren kapitalisme for en nation med åben økonomi og en særlig erhvervsstruktur uden store dominerende selskaber. Det har været en succeshistorie. Den skulle gerne kunne fortsætte i et moderniseret uddannelsessystem, som VEU er en vigtig del af.

Det, der i dag er kendetegnende er, at:

- VEU er helt eller delvist offentligt finansieret
- VEU er underlagt statslig styring med partsdeltagelse
- VEU normalt kan benyttes af både beskæftigede og ledige.

VEU-systemerne i Danmark har inden for disse rammer fungeret som generator for livslang læring med sigte ikke kun på at sikre omstilling til et mere innovativt videnssamfund, men også på at udvikle menneskelige ressourcer og demokratiske kompetencer.

Således kan man tale om, at VEU fungerer som:

- vækst- og udviklingsprojekt
- fordelingspolitisk redskab
- dannelsesprojekt
- velfærdspolitisk element i det fleksible arbejdsmarkedssystem.

I udlandet er begrebet "flexicurity" nu blevet gængs betegnelse for de særlige danske sammenhænge mellem mobile arbejds kræfter, indkomstsikkerhed og aktiv arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik. Dansk "flexicurity" er endog blevet rollemodel for Europa med EU-vedtagelser i 2006. VEU spiller en meget vigtig rolle heri. Og der er meget på spil.

Nye vinde blæser over VEU

Gennem de senere år har der vist sig tegn på, at de etablerede systemer bliver ændret i takt med nye politiske vinde og neo-liberale signaler. Den traditionelle udbudsstyring, hvor uddannelsesinstitutionerne er i en nøglerolle, afløses tendentielt af efterspørgselsstyring; den offentlige finansiering bliver suppleret med øget brugerbetaling, og arbejdsmarkedets parter bliver sat over for at skulle løfte øget ansvar og finansiering af aktiviteterne fremover.

Siden 2001 er et nyt AMU-koncept ved lovgivning blevet til i tre faser. Den politiske hensigt med dette arbejde har været at skabe rammer for en modernisering af den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelsesindsats. Det overordnede mål er at få fleksible, relevante og fagligt stærke uddannelser, som imødekommer fremtidens arbejdsmarkedsmæssige forandringer og udfordringer. I sammenfattet form fremstilles de tre faser fra Undervisningsministeriets side således:

- ✓ **Første fase** i den samlede reform på voksen- og efteruddannelsesområdet var ændringer i økonomistyringen. Det vil sige, at der skete en ændring af finansieringen af den erhvervsrettede uddannelsesindsats for kortuddannede. Det betød bl.a., at muligheden for at opkræve kollektivt arbejdsgiverbidrag blev fjernet, og at der blev indført deltagerbetaling for at kvalificere efterspørgslen.
- ✓ **Anden fase** i reformen var en ændring af institutionsstrukturen gennem en ny lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Formålet med dette angives som værende at give fælles regler for AMU-centrene, tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler og derved fremme muligheden for en enstrengt institutionsstruktur med brede og fagligt stærke uddannelsesmiljøer.
- ✓ **Tredje fase** er gået ud på at udarbejde fælles kompetencebeskrivelser med mål og rammer for den grundlæggende og relevante kompetenceudvikling hos virksomhederne og medarbejdere og med en angivelse af hvilke enkeltfag og AMU-uddannelser, der kan bidrage til denne udvikling. Formålet med de fælles kompetencebeskrivelser angives at være, at virksomheder og medarbejdere derved får et samlet overblik over relevante uddannelsesmuligheder både på kort og længere sigt samt inden for let genkendelige jobområder.

Strukturreformens vedtagelse og implementering fra 1.1.2007 kan ses som liggende i tråd med Nyt AMU-konceptet. Således betyder reformen, at social- og sundhedsskolerne (SOSU) og voksenuddannelsescentrene (VUC), der hidtil har været underlagt amtslig styring og ejerskab, etableres som selvejende institutioner med paritetsudpegede bestyrelser. VUC og SOSU-skolerne vil på den måde komme til at indgå i den enstrengede institutionsstruktur som beskrevet ovenfor med mere enslyggjorte regler for AMU-centre, tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler.

De nye tiltag i regi af Nyt AMU og Strukturreformen kan inddeles i tre hovedkategorier:

1) Nye beskrivelsessystemer og målgruppeafgrænsninger

- De fælles kompetencebeskrivelser (FKB)
- Sammentænkning af arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag.

2) Nye beslutningssystemer

- Øget decentralisering af beslutningskompetence til institutionerne i forhold til prioritering af udbud og udformning af udbud
- Fusioner/ændret institutionsstruktur
- Udformning af udbudspolitik som betingelse for tilskud til institutionerne.

3) Nye økonomistyringsmodeller

- Øget efterspørgselsstyring – institutionerne skal i højere grad imødekomme virksomhedernes og medarbejdernes behov
- Ny takststruktur med incitament til at etablere arbejdsmarkedsrelevante udbud og gennemførsel af kortere uddannelser.

Det vigtigste at karakterisere for indholdet af den fremtidige VEU-indsats er de fælles kompetencebeskrivelser, uddannelsesinstitutionernes mulighed for at lave fleksible kurser og varierende undervisning samt ”praksisnær kompetenceudvikling”. Det handler de følgende sider om.

Fælles kompetencebeskrivelser

De fælles kompetencebeskrivelser (FKB) udgør kernen i Nyt AMU's tredje fase. Disse fælles kompetencebeskrivelser karakteriserer et skift i uddannelsestænkningen: fra at tænke i enkeltuddannelser skal man gå til at tænke i "kompetencer" på arbejdsmarkedet. AMU-konceptet bygger på knap 140 fælles kompetencebeskrivelser, der retter sig mod genkendelige jobområder på arbejdsmarkedet for kortuddannede. Til hver kompetencebeskrivelse er der knyttet en bred vifte af uddannelser og udvalgte enkeltfag fra de erhvervsrettede grunduddannelser. Disse uddannelser og fag kan sammensættes fleksibelt, så de dækker virksomheders og medarbejderes konkrete behov.

Med lanceringen af de fælles kompetencebeskrivelser gives arbejdspladserne og deres ansatte et defineret grundlag for at gå i dialog om behovet for konkret kompetenceudvikling – på kort og på længere sigt. Det er altså ikke bare private virksomheder og institutioner inden for den offentlige sektor, der skal kunne få afklaret deres kompetencebehov; det gælder også den enkelte medarbejder, hvor der kan være usikkerhed om uddannelsesbehovet. I så fald må dialogvejen føre til afklaring og afhjælpning af behovet.

Denne udvikling indebærer et rolleskift for de centrale efteruddannelsesudvalg: fra at have planlagt uddannelsesindholdet i detaljer er parternes rolle her forandret til at være rammesættende for indholdet. Til gengæld får de lokale partsrepræsentanter øget betydning for detailplanlægningen.

Fleksibel undervisning

Indførelsen af ny teknologi og nye organisationsformer påvirker kravene til planlægningen og indholdet af VEU hos uddannelsesinstitutionerne. For at styrke dialogen omkring behovene for VEU i virksomheder – blandt ledere og medarbejdere – og i relation til uddannelsesinstitutionerne har Undervisningsministeriet i forbindelse med lanceringen af Nyt AMU understreget, at det i det nye AMU-koncept tilstræbes *”at stor fleksibilitet imødekommer variationen i brugernes behov”*. Det er et mål, som også retter sig mod VUC og SOSU. Men hvad betyder dette mål for VEU?

Det betyder, at uddannelsesinstitutionerne kan sammensætte uddannelserne helt fleksibelt, så indholdet i kurserne svarer til brugernes konkrete behov; f.eks. kan indsatsen tilrettelægges:

- ✓ Som en kombination af sidemandsoplæring i virksomheden og formaliseret uddannelse på uddannelsesinstitutionen
- ✓ Som kursusgennemførsel udelukkende på uddannelsesinstitutioner eller på virksomheder
- ✓ Som fjernundervisning
- ✓ På alle tider af døgnet alle ugens dage.

Beslutninger om, hvordan prioriteringen af uddannelsesindsatsen bedst muligt afspejler virksomhedernes og medarbejdernes behov decentraliseres til institutionerne. Yderligere lægges der op til større anvendelse af ”åbent værksted”, hvilket betyder, at der gennemføres flere forskellige uddannelser på samme tid i samme lokale. Formålet med dette er at sikre mulighed for, at deltagerne løbende kan begynde på en uddannelse, uden de skal vente på, at uddannelsesinstitutionen har samlet et hold.

Der er dermed tale om nogle markante forandringer i forhold til, hvordan VEU-udbydere fremover skal imødekomme brugernes behov og gennemføre VEU. Derfor står VEU-systemet nu og i fremtiden overfor en række nye udfordringer, som på mange måder kræver et tæt og dynamisk samspil med både virksomheder og andre offentlige aktører i forbindelse med sikring af arbejdskraftens kvalifikationsudvikling.

Praksisnær kompetenceudvikling

I relation til disse forandringer og nye udfordringer, som har rod i bl.a. internationaliseringen, skærpet konkurrence, nye tolkninger af vidensdeling og innovation, nye teknologier og produktionsmåder samt fleksible måder at organisere arbejdet på, anvendes begrebet *"praksisnær kompetenceudvikling"*.

Begrebet er tæt knyttet til arbejdsmarkedsuddannelserne, og beskrives af Undervisningsministeriet som havende: *"Et ben i uddannelsesverdenen og et andet i arbejdslivet"* (Undervisningsministeriet, 2003).

Undervisningsministeriet har endvidere givet følgende definition af praksisnær kompetenceudvikling: *"Praksisnær kompetenceudvikling er voksen- og erhvervsrettet uddannelse, hvor den kvalificering, der sker i uddannelsessystemet spiller sammen med den kompetenceudvikling, der finder sted i og på arbejdet. Den praksisnære kompetenceudvikling er ikke nødvendigvis bundet til skole og skolebænk, men kan også finde sted i virksomhederne"* (Undervisningsministeriet, 2003). Citatet fastslår, at begrebet som nævnt tidligere har noget at gøre med samspil og en udvidet forståelse af, hvor og hvordan læring kan foregå.

Ifølge Undervisningsministeriets *"Notits om praksisnær kompetenceudvikling"* (2003) følger praksisnær kompetenceudvikling tre overordnede principper, som i nedenstående punkter kort ridses op:

- ✓ **Kompetenceudvikling med jobbets udførelse som centrum** – herved er det meningen at opfylde virksomhedernes konkrete behov for kvalificering samt den enkeltes muligheder for at anvende kompetencer i jobbet. I den forbindelse skal arbejdsmarkedsuddannelserne tilrettelægges i sammenhæng med intern virksomhedsoplæring, jobtræning mv. på virksomhederne. Endvidere skal deltagernes kompetencer anerkendes uanset, hvor og hvordan de er erhvervet. Det vil sige, at realkompetencevurdering vægtes som værende meget grundlæggende i fremtidens system. Det er ikke kun formelt erhvervede kvalifikationer, der tæller.
- ✓ **En voksenpædagogisk praksis** – herved menes, at der skal tages udgangspunkt i voksnes hverdagserfaringer i arbejdslivet ved at anvende metoder og undervisningsmaterialer tæt på deltagernes hverdag. Yderligere lægges der vægt på, at sammenhængende kompetenceudvikling i et livslangt læringsforløb for den enkelte bliver understøttet og fremmet gennem de voksenpædagogiske læreprocesser. I praksis er der i denne forbindelse ved lov åbnet for, at undervisningen kan foregå på virksomheder, gennemføres som fjernundervisning, eller at uddannelserne kan afkortes individuelt.
- ✓ **Tilbud, der understøtter en kvalificeret efterspørgsel** – herved menes, at for at opnå overensstemmelse mellem uddannelse og faktiske behov hos den enkelte medarbejder og virksomheden kræves der en tæt dialog mellem uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne omkring planlægning, gennemførelse og im-

plementering af arbejdsmarkedsuddannelserne. Til dette formål vil en systematisk anvendelse af redskaber til kompetenceafklaring og -vurdering samt kompetenceplanlægning og voksenvejledning være til stor gavn.

Nyt VEU og overførbare kompetencer

Det handler altså om "**kompetencer**", men det drejer sig om nye betingelser for og måder at "**kvalificere**" arbejdskraft på, hvor regionale kompetencecentre får nye, fælles roller og ansvar.

Nyt VEU afspejler, at aktørerne skal gå fra at tænke i "uddannelse" til at tænke i en bredere "kompetenceudvikling" – og handle derefter! Det gælder om at finde nye organisatoriske rammer for, at uddannelsesinstitutionerne kan træde ud af rollen som alene producent af enkeltleverancer. Så forskellige forventninger til VEU skal nok fusioneres eller afstemmes anderledes.

Når der samtidigt tales om øget "efterspørgselsstyring", skal dette ikke forstås derhen, at voksen- og efteruddannelsessystemet har skiftet ham til nu at være et system, der skal understøtte den enkelte virksomhed: det er **et uddannelsessystem, der skal sikre, at overførbare kompetencer bliver udviklet – og ikke kun virksomhedsbundne kompetencer.**

Samtidig skal VEU fremtidigt finansieres også af virksomhederne. Det er ikke kun det offentlige, der skal bære den øgede kompetencehævning for arbejdsstyrken, som er påkrævet for omstilling og konkurrencekraft i en global økonomi og ikke mindst nødvendig for, at lønmodtagerne over et livsforløb kan klare sig på et foranderligt arbejdsmarked